

EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT MEDIATION TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS WITH INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK SATISFACTION AS ANTECEDENT VARIABLE

Ramdani Bayu Putra

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

ramdanibayuputra@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and analyze the effect of mediation of organizational commitment to organizational citizenship behaviors (OCB) with interpersonal communication and job satisfaction as antecedent variable. Population and sample of this research is all employees of Regional Disaster Management Agency of West Sumatera Province which amounted to 52 people. The sampling technique used the census method.

The results of Structural Equations Modeling (SEM) testing with SmartPLS 2.0 M3 show significant positive influences of interpersonal communication, job satisfaction and organizational commitment to organizational citizenship behaviors (OCB). Furthermore, the results of the analysis also concluded that there is a significant positive effect of interpersonal communication and job satisfaction on organizational commitment. As for the indirect influence of the results of this study, proving that organizational commitment is able to strengthen or enhance the influence of interpersonal communication and job satisfaction on organizational citizenship behaviors.

Keywords : *Interpersonal Communication, Job Satisfaction Organizational Commitment, and Organizational citizenship behaviors*

PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah perangkat daerah yang dibentuk untuk melaksanakan tugas dan fungsi penanggulangan bencana di daerah (PP BPBD No. 3 Tahun 2008). Dimana salah satu tugas dan fungsinya adalah menetapkan pedoman dan pengarah terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi secara adil dan setara dan menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan. Secara geografis Provinsi Sumatera Barat dapat dikatakan sebagai wilayah yang rawan dari berbagai bencana, karena memiliki banyak daerah perbukitan, gunung, lembah dan daerah aliran sungai yang panjang. Sehingga sering terjadi bencana banjir, longsor bahkan gempa dan ancaman tsunami, dikarenakan terletak pertemuan dua lempeng benua besar, yaitu Eurasia dan Indo-Australia. Oleh karena itu peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah merupakan hal yang sangat penting dan strategis dalam terjadinya bencana.

Untuk mewujudkan penanggulangan bencana yang terjadi BPBD Provinsi Sumatera Barat, perlu didukung sumber daya yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam penanganan bencana untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu yang mampu memiliki produktifitas yang lebih tinggi dan memiliki sikap dan perilaku kerja yang tinggi yang dapat memenuhi standar pencapaian kerja secara lebih maksimal dengan perilaku ekstra peran atau *Organizational citizenship behaviors*.

Menurut Organ *et al.* (2006), *Organizational Citizenship Behaviour* adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan

efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Keberadaan OCB dalam suatu organisasi memberikan dampak positif tidak hanya bagi anggota itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal. Kesuksesan suatu organisasi juga ditentukan oleh kemampuan oleh pegawai yang memiliki peran yang melebihi tanggung jawabnya atau pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk bekerja.

Perilaku OCB ini sangat diperlukan bagi BPBD Provinsi Sumatera Barat, dalam penanggulangan bencana saat terjadinya bencana. Hasil observasi yang penulis lakukan, mendapatkan perilaku *Organizational citizenship behavior* yang ada pada pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat masih relatif rendah, hal ini dinyatakan oleh pegawai yang sempat peneliti wawancara. Dimana perilaku ini kurang mendapat perhatian dari organisasi. Pegawai hanya melaksanakan tugas pokok atau utamanya saja tanpa berusaha mencoba untuk mencapai hasil atau kinerja yang lebih tinggi dari standar yang ditentukan. Disamping itu informasi lain juga mengatakan, pegawai cenderung tidak bersemangat untuk dalam memenuhi aturan yang ada, baik dalam kehadiran di kantor maupun rendahnya kesungguhan dalam bekerja sama dan membantu pekerjaan rekan kerja. Fakta lain, pegawai tidak mau melaksanakan tugas tambahan, karena pegawai tidak melihat adanya kompensasi yang relatif baik dari atasan. Robbins dan Judge, (2008) menyatakan dalam dunia kerja yang dinamis, saat ini tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas memiliki peran yang sangat penting, untuk itu organisasi memerlukan pegawai atau karyawan yang memperlihatkan perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi OCB dalam diri seorang pegawai dalam bekerja. Shweta dan Srirang (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain: disposisi individu dan motif individu (kepuasan kerja), kohesivitas kelompok, kepemimpinan, sikap anggota (komitmen organisasi), dan komunikasi interpersonal. Berdasarkan beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi OCB, antara lain faktor Kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yakni : a). Sejauh manakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat, b). Sejauh manakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat, c). Sejauh manakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat, d). Sejauh manakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat, e). Sejauh manakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat, f). Sejauh mana komitmen organisasi memperkuat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat dan g). Sejauh mana komitmen organisasi memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behaviors (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward berdasarkan hasil kinerja individu. Jenis perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah bagi karyawan. Menurut Organ (2006), OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku OCB juga dikenal sebagai kewarganegaraan organisasional yaitu perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual,

tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perilaku ini tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman, (Organ, 2006). Lebih lanjut Organ (2006), OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi OCB seorang pegawai dalam bekerja. Menurut Shweta dan Srirang (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain: disposisi individu dan motif individu (kepuasan kerja), kohesivitas kelompok, kepemimpinan, sikap anggota (komitmen organisasi), dan komunikasi interpersonal. Terdapat lima dimensi dalam penilaian dari OCB menurut Organ (2006) yaitu : a). *Altruism*, Perilaku karyawan yang dengan segera memberikan pertolongan kepada rekan kerjanya apabila rekan kerjanya tersebut mengalami kesulitan, b). *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan berusaha bekerja melebihi kewajiban atau tugasnya, c). *Sportmanship*, perilaku karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan sehingga lingkungan kerja lebih menyenangkan, d). *Courtesy*, perilaku seseorang yang senantiasa menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal, e). *Civic Virtue*, perilaku karyawan dimana karyawan merasa bertanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins & Judge (2008), mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan Luthans (2006), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi

untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Allen dan Mayer dalam Greenberg & Baron (2003) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi : a). Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri, b). Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan, c). Komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut.

Komunikasi Interpersonal

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin "*communis*" atau "*common*" yang dalam bahasa Inggris yang berarti sama. Menurut pendapat Wiryanto (2004), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Sedangkan komunikasi interpersonal menurut Thoha (2005), menyebutkan komunikasi interpersonal adalah : "Sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil orang-orang, dengan suatu akibat umpan balik dengan segera." Djatmiko (2003), mengatakan beberapa peranan yang disumbangkan oleh komunikasi interpersonal, yaitu : a). Membantu perkembangan intelektual dan sosial sangat ditentukan oleh kualitas komunikasi seseorang terhadap orang lain, b). Sebagai identitas atau jati diri seseorang terbentuk dari komunikasi seseorang terhadap orang lain, c). Memahami realitas di sekeliling serta menguji kebenaran kesan-kesan dan pengertian yang dimiliki seseorang tentang dunia disekitarnya, dan d). Kesehatan mental sebagian besar ditentukan oleh kualitas komunikasi atau hubungan dengan orang lain.

Thoha (2005), suatu komunikasi interpersonal bisa efektif dengan lima hal, yaitu:

- a. Keterbukaan : untuk menunjukan kualitas keterbukaan dari komunikasi interpersonal ini paling sedikit ada dua aspek, yaitu aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua informasi yang datang kepadanya
- b. *Empathy* :dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain, yakni mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
- c. Dukungan :dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi interpersonal yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan seperti gerakan anggukan kepala, kedipan mata, senyum, atau tepukan tangan merupakan dukungan positif yang tak terucapkan.
- d. Kepositifan :dalam komunikasi interpersonal kualitas ini paling sedikit tiga aspek perbedaan atau unsur. Pertama, komunikasi interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, kedua, komunikasi interpersonal akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan, ketiga, suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi umum amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerjasama.
- e. Kesamaan :komunikasi interpersonal akan lebih bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan. Ini bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi. Jelas mereka bisa berkomunikasi. Akan tetapi jika komunikasi mereka menginginkan efektif, hendaknya diketahui kesamaan-kesamaan kepribadian diantara mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Robbins (2008), mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal ini tercermin dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap pegawai memiliki tingkat

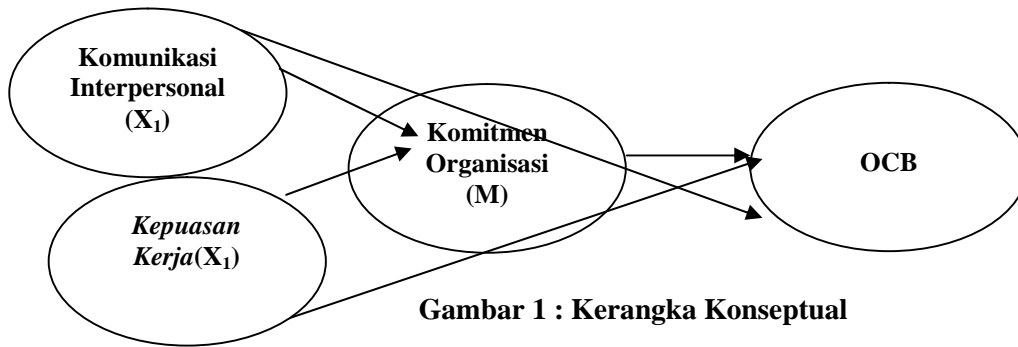
kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (b) untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan loyalitasnya terhadap organisasi.

Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan oleh Gelluci, Anthony J dan David L. DeVries (1978), dalam Mas'ud (2004), dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kepuasan terhadap gaji/upah (*pay*), merupakan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak melalui penerimaan sumber pendistribusian sumber ekonomi yang dimiliki organisasi kepada pegawai.
- b) Kepuasan terhadap promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- c) Kepuasan terhadap rekan kerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan kepuasan atau hubungan antar pegawai maupun dengan atasan.
- d) Kepuasan terhadap pekerjaan (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- e) Kepuasan terhadap pengawasan/supervisor (*supervision*), merupakan faktor yang menggambarkan kepuasan kepemimpinan atau atasan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan atau kuualitas antar variabel antara variabel eksogen tertentu dengan variabel endogen tertentu, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.
5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.
6. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.
7. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.

Metodologi

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif yang bersifat kausalitas yang berhubungan dengan angka-angka serta melihat pengaruh antar variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen), Sugiyono (2007). Namun tidak berarti sama sekali mengabaikan pendekatan kualitatif, khususnya untuk menjelaskan hasil pengukuran yang menggunakan instrumen analisis statistik

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 52 orang. Dikarenakan jumlah populasi ini relatif rendah maka teknik pengambilan sampel digunakan metode sensus, yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel. Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang. Sebagaimana pendapat Arikunto (2002), besarnya ukuran sampel tergantung kepada banyak populasi penelitian, apabila populasi kurang dari

100 maka semuanya dapat dijadikan sampel penelitian sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel merupakan bagian dalam penelitian ini, untuk menjelaskan variabel dan pengukuran yang terkait dengan masing-masing variabel. Hal ini berguna untuk menghindari kesalahan dalam memahami penelitian, berikut penjelasannya:

1. Variabel Endogen (Y) adalah variabel *Organizational citizenship behavior* yaitu perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB diukur dengan menggunakan angket oleh Organ, (2006) dalam Mas'ud (2004) dengan indikator: *altruisme, sportsmanship, conscientiousness* dan *civic virtue*.
2. Variabel Mediasi/Intervening (M), Komitmen organisasi adalah kesetiaan dan tanggung jawab pegawainya pada BPBD Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yang pengukurannya

menggunakan kuisioner yang dikembangkan oleh Mayer, Allen, dan Smit (1998) dalam Mas'ud (2004), dengan indikator : komitmen efektif (*effective commitment*), komitmen berkesenambungan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*)

3. Variabel Eksogen (X)

- Komunikasi interpersonal (X_1) adalah suatu sistem komunikasi yang terjadi secara *face to face* antar pegawainya pada BPBD Provinsi Sumatera Barat yang berada dalam suatu kelompok yang bergerak mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga suatu organisasi. Penilaian variabel ini mengikuti indikator Thoha (2005), yaitu : keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan.
- Kepuasan kerja (X_2), adalah perasaan senang dan tidak menyenangkan pegawainya pada BPBD Provinsi Sumatera Barat. Penilaian variabel ini diukur dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan oleh Gelluci, Anthony J dan David L. DeVries (1978), dalam Mas'ud (2004), dengan indikator sebagai berikut : kepuasan terhadap gaji/upah, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap

pekerjaan, dan kepuasan terhadap pengawasan/supervisor.

Teknik Analisis Data

Pengolahan dan pengujian data pada penelitian ini menggunakan model *Struktural equation modelings (SEM)* dengan alat bantu *Partial Least Square (PLS)*. *PLS* menurut Wold dalam Ghazali (2008) merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Penelitian ini menggunakan *Software Smart PLS 2.0. M3*. Metode *PLS* mempunyai keunggulan diantaranya : data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Penilaian teknik analisis data dengan model SmartPLS ini terdiri dari 2 tahap, yaitu :

a. Outer Model

Tahap ini merupakan *measurament model*, yaitu merupakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan batasan dan ketentuan yang telah ditetapkan, seperti untuk uji validitas menggunakan batasan sebagai berikut :

Tabel 1. Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran SmartPLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor loading	0,6
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	0,5
	<i>Communality</i>	0,5
Deskriminan	Akar AVE dan Korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel

Sumber : Jogyanto dan Abdillah (2009)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden. Uji reliabilitas dalam SmartPLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun 0,6 masih dapat diterima

b. Inner Model

Uji ini berhubungan dengan penilaian hipotesis penelitian yang terdiri dari uji R^2

digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Untuk pengujian hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik atau T hitung dibandingkan dengan nilai T Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar α 5%. (Ghazali, 2005). Untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung dinilai melalui : Jika nilai T Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai T Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

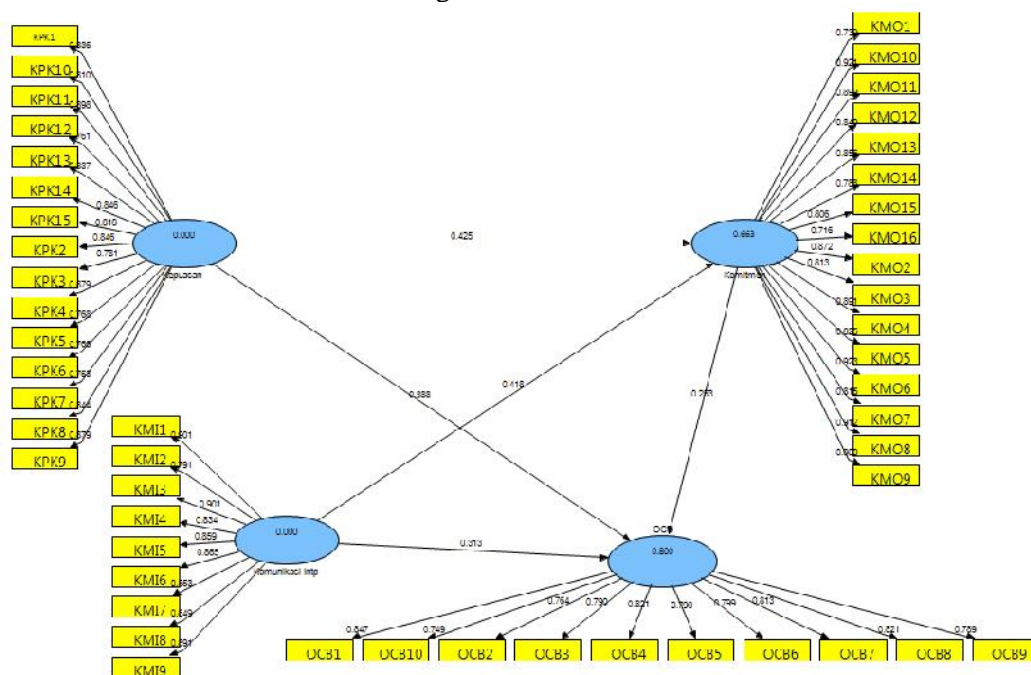
Sedangkan untuk pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), penilaian

hipotesis menggunakan pendekatan uji *Sobel Test* yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji *Sobel Test*. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable independent (X) kepada variable dependent (Y) melalui variable intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X -- M (a) dengan jalur M -- Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c – c1), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan

Sa dan Sb, besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Berikut hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *SmartPLS 2.M3* :



Gambar 2: Struktural Model

Berdasarkan Gambar 2, model struktur untuk Persamaan Model sebagai berikut :

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.
- Komitmen Organisasi = ${}_1\text{Komunikasi interpersonal} + {}_2\text{Kepuasan kerja} + e_1$ atau
Komitmen Organisasi = $0,418\text{Komunikasi interpersonal} + 0,425\text{Kepuasan kerja} + e_1$ atau
- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk komunikasi interpersonal, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi

$$\text{Organizational citizenship behavior} = {}_1\text{Komunikasi interpersonal} + {}_2\text{Kepuasan Kerja} + {}_3\text{Komitmen organisasi} + e_1$$

$$\text{Organizational citizenship behavior} = 0,313\text{Komunikasi interpersonal} + 0,388\text{Kepuasan Kerja} + 0,263\text{Komitmen organisasi} + e_1$$

Selanjutnya nilai *R-Squared*, berguna untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah

mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 2 :

Tabel.2 Evaluasi Nilai *R Square*

No	Variabel	<i>R Square</i>
1	Komitmen Organisasi	0,663
3	<i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	0,800

Sumber : Hasil Uji *Inner Model*, Tahun 2017

Hasil tabel di atas, menyimpulkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan yang diterima oleh komitmen organisasi pada persamaan 1, dari variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja adalah sebesar nilai *R square* 0,663 atau sebesar 66,3% sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Selanjutnya pengaruh secara simultan yang diterima dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada persamaan 2, dari variabel komunikasi

interpersonal, kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar *R-Square* 0,800 atau sebesar 80%. Dalam artian masih terdapat factor lain yang juga dapat menentukan atau mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tidak terdapat dalam model ini. Selanjutnya hasil penilaian hipotesis akan ditampilkan pada tabel *Result For Inner Weights* di bawah ini :

**Tabel.3 *Result For Inner Weights*
Untuk Pengaruh Langsung (*Derect Effect*)**

Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	Keterangan
Komunikasi interpersonal -> OCB	0,388	0,034	12,643	Hipotesis Diterima
Kepuasan kerja -> OCB	0,385	0,026	15,075	Hipotesis Diterima
Komunikasi interpersonal -> Komitmen organisasi	0,427	0,034	12,363	Hipotesis Diterima
Kepuasan kerja -> Komitmen organisasi	0,416	0,034	12,643	Hipotesis Diterima
Komitmen organisasi -> OCB	0,259	0,028	8,844	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Uji *Inner Model*, Tahun 2017

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1.96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1.96

Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil pengujian *result for inner weights* dengan program SmartPLS, menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien regresinya sebesar 0,388 dengan nilai t hitung sebesar 12,643. Dimana nilai t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 12,643 > 1.96, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan

pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1.96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut Pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis penelitian :

komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.

Temuan menunjukkan, bahwa Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, komunikasi yang baik akan turut mempengaruhi perilaku positif pegawai sebagai cerminan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga pegawai mampu memperoleh, mengembangkan dan menyelesaikan tugas yang diembannya. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi interpersonal yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak

pada hasil kerja yang tidak maksimal. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rohmah (2011), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil *result for inner weights* dengan program SmartPLS, ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien regresinya sebesar 0,385 dengan nilai t hitung sebesar 15,075. Jika dibandingkan t -hitung tersebut $> t$ -tabel 1,96 pada α 5% atau $15,075 > 1,96$, dengan demikian dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat Pavalache, (2013), dalam penelitiannya tentang *Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa orang-orang yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung sering mengadopsi perilaku warga organisasi atau *Organizational citizenship behavior (OCB)*. Perilaku ini berkaitan dengan efektivitas diri, internalisasi, dan lamanya pelayanan dalam organisasi. Temuan ini juga diperkuat oleh peneliti Mohammad (2011) dalam penelitiannya tentang *Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical study At Higher Learning Institutions*. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja baik ekstrinsik dan intrinsik sangat penting dalam memprediksi perilaku kewarganegaraan atau yang dikenal dengan *Organizational citizenship behavior (OCB)*.

Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil *result for inner weights* pada tabel di atas, dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah

(BPBD) Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien regresinya sebesar 0,427 dengan nilai t hitung sebesar 12,363. Jika dibandingkan t -hitung tersebut dengan t tabel, maka nilai t hitung $> t$ -tabel 1,96 pada α 5% atau $12,363 > 1,96$, dengan demikian dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.

Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2011) yang berjudul "*The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia*" berdasarkan perhitungan Efek proporsional bahwa ada efek langsung dari komunikasi interpersonal pada komitmen organisasi pada kesalahan menolak data sebesar 5%. Dengan demikian, kekuatan komunikasi interpersonal yang secara langsung dan secara tidak langsung menentukan perubahan komitmen organisasi pegawai dalam suatu organisasi. Selanjutnya hasil penelitian Adil, (2013), tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung, menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi

Dari hasil *result for inner weights* pada tabel di atas, ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien regresinya sebesar 0,416 dengan nilai t hitung sebesar 12,643. Jika nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel, maka nilai t hitung $> t$ -tabel 1,96 pada α 5% atau $12,643 > 1,96$. Untuk itu dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ogunleye *et al.*, (2013) yang berjudul “*Exploring the relationship between job satisfaction dimensions and organizational commitment among nigerian banks employees*”. Temuannya juga mengindikasikan terdapat hubungan positif dimensi kepuasan kerja (gaji, kondisi kerja, kelompok kerja, pengawasan dan promosi) dan komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi antar bank nigeria. Selanjutnya penelitian Shabrina dan Hidayat (2015), dalam analisis pengaruh komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Divisi Sentra Operasi, temuannya juga menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Divisi Sentra Operasi.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB)

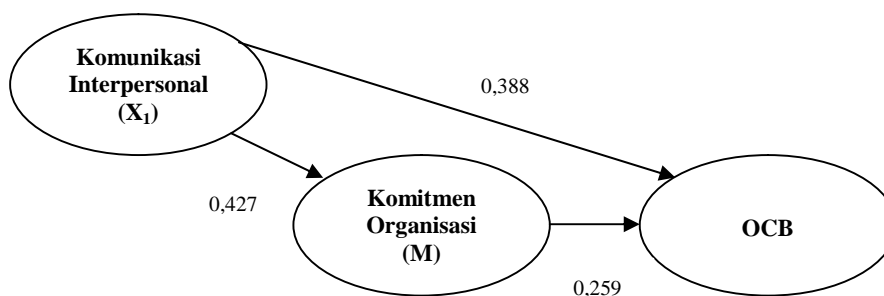
Berdasarkan hasil *result for inner weights* pada tabel di atas, juga ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien regresinya sebesar 0,259 dengan nilai t hitung sebesar 8,844. Jika nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel, maka nilai t hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $8,844 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi

terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Haerani, Tikson (2011) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bank perkreditan rakyat dana niaga mandiri makassar, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Begitu juga dengan hasil penelitian Darmawati, *et al.* (2013) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Untuk menghitung dan mengetahui berapa besarnya nilai pengaruh tidak langsung dapat diperhatikan nilai koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) yang membentuk hipotesis ini yaitu pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB), kemudian pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi serta pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). Sebagaimana yang terlihat pada *Path analisis* dibawah ini



Gambar 3: Kerangka Konseptual Hipotesis - 6

Besarnya nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu merupakan perkalian nilai koefisien pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi sebesar 0,427 dengan koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior*

(OCB) sebesar 0,259 atau pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah $0,427 \times 0,259 = 0,110$. Selanjutnya untuk menentukan apakah tambahan pengaruh tidak langsung dari konstruk intervening dalam hal ini komitmen organisasi adalah signifikan atau nyata, maka untuk

menilainya digunakan pendekatan uji *Sobel Test* yang dikembangkan oleh Sobel (1982), dengan rumus berikut ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Selanjutnya untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

- a) Nilai b adalah nilai koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai 0,259.
- b) S_a^2 adalah nilai *error* pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasidengan nilai 0,034

Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *sobel test* di atas :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,259)^2 \times (0,034)^2 + (0,427)^2 \times (0,028)^2 + ((0,034)^2 \times (0,028)^2)}$$

$$S_{ab} = 0.000211306$$

$$S_{ab} = 0.037165475$$

Dari hasil perhitungan ini, maka nilai *standar error* pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh komitmen organisasi dalam mengoptimalkan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 0.037165475. Untuk menentukan signifikansi pengaruh tidak langsung dari pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi, maka kita perlu melakukan perhitungan nilai t hitung yaitu dari koefisien *ab* yang merupakan perkalian koefisien pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi sebesar 0,427 dikali dengan nilai koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,259 atau $0,427 \times 0,259 = 0.110593$. Berikut perhitungan rumus t :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{(0,259 \times 0,427)}{0.037165475}$$

$$t = 2.976$$

Hasil perhitungan nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar 5%. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening, sebaliknya apabila t hitung lebih rendah dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan tidak terjadi

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan Uji Sobel (Sobel Test) :

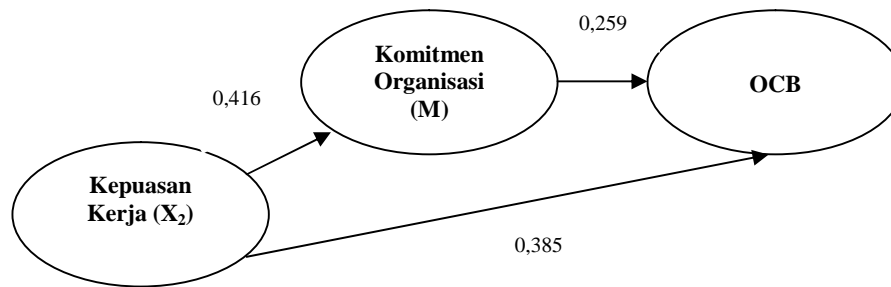
$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

- c) Nilai a adalah nilai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dengan nilai 0.427
- d) S_b^2 adalah nilai *error* pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan sebesar 0,028.

pengaruh intervening (Ghozali, 2009). Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai t hitung atau t statistic lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 atau $2,976 > 1,96$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) atau terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Sama halnya dengan penilaian hipotesis ke-6 dari penelitian ini, maka untuk menghitung dan mengetahui berapa besarnya nilai pengaruh tidak langsung dapat diperhatikan nilai koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) yang membentuk hipotesis ini yaitu pengaruh kepuasan kerjaterhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB), kemudian pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). Sebagaimana yang terlihat pada *Path analisis* dibawah ini



Gambar 5 : Kerangka Konseptual Hipotesis - 7

Besarnya nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu merupakan perkalian nilai koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,416 dengan koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,259 atau pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah $0,416 \times 0,259 = 0,106$. Selanjutnya untuk menentukan apakah tambahan pengaruh tidak langsung dari konstruk intervening dalam hal ini komitmen organisasi adalah signifikan atau nyata, maka untuk menilainya digunakan pendekatan uji *Sobel Test* yang dikembangkan oleh Sobel (1982), dengan rumus berikut ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Selanjutnya untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *sobel test* di atas :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,259)^2 \times (0,034)^2 + (0,416)^2 \times (0,028)^2 + ((0,034)^2 \times (0,028)^2)}$$

$$S_{ab} = 0,000214128$$

$$S_{ab} = 0,014633108$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut ditemukan nilai *standar error* yang diberikan oleh variabel komitmen organisasi dalam mengoptimalkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 0,014633108. Untuk menentukan signifikansi pengaruh tidak langsung dari pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi, maka kita perlu melakukan perhitungan nilai t hitung yaitu dari koefisien ab yang merupakan perkalian koefisien pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi sebesar 0,416 dikali dengan nilai koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,259 atau $0,416 \times 0,259 = 0,107744$. Berikut perhitungan rumus t :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan Uji Sobel (Sobel Test) :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Dimana :

- Nilai b adalah nilai koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai 0,259.
- S_a^2 adalah nilai *error* pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai 0,034
- Nilai a adalah nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai 0,416
- S_b^2 adalah nilai *error* pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan sebesar 0,028.

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{(0,416 \times 0,259)}{0,014633108}$$

$$t = 7,363$$

Hasil perhitungan nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar 5%. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening, sebaliknya apabila t hitung lebih rendah dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening (Ghozali, 2009). Hasil perbandingan menyimpulkan nilai t hitung atau t statistic lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 atau $7,363 > 1,96$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat pengaruh kepuasan

kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) atau terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational*

citizenship behavior (OCB) melalui komitmen organisasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dan pembahasan hipotesis penelitian di atas, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.
- b) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.
- c) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.
- d) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.
- e) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.
- f) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.
- g) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti merekomendasikan beberapa saran antara lain:

1. Untuk terbudayanya perilaku ekstra peran atau *Organizational citizenship behavior* (OCB) di dalam lingkungan organisasi, maka pimpinan harus menciptakan lingkungan kerja yang membangun sikap dan perilaku positif menjadi salah satu budaya dalam organisasi *rule model*. Sedangkan untuk peningkatan

ketaatan pegawai (komitmen) dalam memenuhi aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi, maka yang dapat dilakukan pimpinan adalah memberikan motivasi kerja dalam bentuk meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas komunikasi interpersonal yang lebih baik melalui perhatian, pemberian tambahan pendapatan berupa tunjangan, insentif atau bonus atau pun promosi jabatan tertentu yang ada di organisasi.

2. Untuk perbaikan komunikasi interpersonal, pimpinan harus memberi ruang atau saluran komunikasi yang lebih luas lagi dalam menyampaikan idea atau pendapat dalam mengefektifkan pelaksanaan pekerjaannya. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan bantuan kepada pegawai dalam memberikan solusi atas permasalahan atau konflik yang dihadapi pegawai. Kondisi ini juga akan bermanfaat atau membantu pegawai untuk dapat menyampaikan ide-ide atau masukan yang berguna dalam memaksimalkan pencapaian kinerja pegawai. Selain itu yang harus dimaksimalkan adalah kebutuhan informasi yang dapat diakses oleh semua pegawai secara online melalui pembangunan sistem teknologi informasi yang terintegrasi dengan unit-unit organisasi terkait yang berhubungan dengan persoalan bencana alam, agar penyampaian dan pendistribusian informasi dan data dapat menentukan ketepatan tindakan dalam pengambilan keputusan di lapangan.
3. Untuk perbaikan peningkatan kepuasan kerja, pimpinan dapat membuat perencanaan yang baik terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, peningkatan kesejahteraan, pengembangan karir pegawai dengan sistem pelaksanaan yang lebih transparan, sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama terhadap jabatan tertentu dalam organisasi. Hal ini akan membantuk meningkatkan kepercayaan dalam diri pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dalam meningkatkan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja pegawai.
4. Untuk peningkatan komitmen organisasi, pimpinan dan pegawai harus dapat memperbaiki hal-hal seperti hubungan emosional pegawai dengan organisasi dan

pekerjaan. Perlu ditingkatkan rasa nyaman dalam bekerja, bahagia berada dalam organisasi, bangga bekerja dalam instansi ini, dengan jalan memberikan perhatian yang tinggi pada pegawai, komunikasi yang baik terhadap bawahan, memberikan keterlibatan yang tinggi kepada pegawai dalam

pekerjaannya (otonomi dalam bekerja). Untuk menjaga kekonsistenan hubungan pegawai dengan organisasi pimpinan juga diharapkan mampu memotivasi pegawai dengan jalan memberikan *reward*, promosi atas jabatan tertentu atau melakukan pengembangan karir kepada pegawai yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, Thahatin Nurhayatti (2013) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dengan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan Dan Jaringan Bandung*. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Arikunto.S , (2002). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Djarmiko. Yayat Hayati (2003), *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam (2006). *Struktur Equation Modeling, Metode alternative dengan Partial Least Squares*, Edisi 1, Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusetts.
- Jogiyanto dan Abdillah, Willy. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM
- Luthans, Fred .(2006), *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Mohammad, J., Habib, F.Q., and Alias, M.A. (2011). *Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour: an Empirical study At Higher Learning Institutions*, Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No. 2, 149–165, July 2011, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi 43600, Selangor Darul Ehsan, Malaysia
- Ogunbamila, Adepeju. (2014). *Psycho-Social Predictors Of Organizational Commitment Among Some Selected Bank Employees In Nigeria*. *European Scientific journal*, 10(41), 8-10.
- Ogunleye, P. O., Odebiyi, I. I., & Olaoye, B. O. (2013). Exploring the relationship between job satisfaction dimensions and organizational commitment among nigerian banks employees. *International Journal of Academic Research in Management Sciences*, 2(6), 8-11.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Pavalache-Ilie, M. (2013), *Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction and Employees' Personality*, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 127 (2014) 489-493
- Robbins, Stephen P, dan Juge (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia PT Mancanan Jaya Cemerlang. Jakarta
- Shabrina dan Hidayat (2015). *Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Pt. Bank Rakyat Indonesia Divisi Sentra Operasi*. Binus University.
- Shweta, J., and Srirang, J. 2010. Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature, *Journal of Management and Public Policy*, Vol 1 No 2, pp. 27-36.
- Siburian, Tiur Asri. (2013). *The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State*

- High School Teacher in the District Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(12) , 10-18.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effect in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology 1982* (pp. 290-312). Washington DC: *American Sociological Association*
- Sugiyono.(2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Thoha, Miftah. (2005), *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiryanto, (2004).*Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia